



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 162 du 11 février 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-10.582

Décision attaquée : 29 novembre 2023 de la cour d'appel de Paris

M. [K][E]

C/

L'association syndicale libre AFUL-CGT

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Renvoyant au rapport pour un exposé complet des faits et de la procédure, je n'en rappellerai ici que l'essentiel pour une bonne compréhension du litige.

Le salarié, responsable des équipes de sécurité et de gardiennage de l'Association foncière urbaine libre de la CGT, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir, notamment, le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant *« d'un maintien dans une situation d'astreinte permanente »*. Débouté de cette demande, il a sollicité en appel en lieu et place un rappel de salaire *« pour les périodes d'astreintes assimilées à du travail effectif et donc à des heures supplémentaires »*, demande que la cour d'appel a déclarée irrecevable en application de l'article 910-4 du code de procédure civile au motif qu'elle n'avait été formée que dans les deuxièmes conclusions déposées au greffe le 20 avril 2021 et que l'arrêt de la CJUE du 9 mars 2021, C-344/19, invoqué par l'appelant, évoquant les critères à prendre en compte pour considérer qu'une astreinte constitue un temps de travail au sens de la directive 2003/88, n'était pas constitutif de la survenance ou de la révélation d'un fait au sens de l'alinéa 2 de l'article 910-4.

C'est dans ces conditions que le salarié a formé un pourvoi constitué de trois moyens, dont les deux derniers n'appellent pas à mon sens d'autres observations ni réponse que le rejet non spécialement motivé proposé au rapport.

Je limiterai donc mes observations au premier moyen, qui reproche à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable la demande salariale au titre des périodes d'astreinte alors que, lorsqu'une circonstance de fait ou de droit, postérieure aux premières conclusions, vient modifier les données juridiques du litige, les prétentions destinées à faire juger les questions qu'elle a fait naître demeurent recevables, si bien qu'en jugeant qu'une évolution de jurisprudence survenue entre les premières et les deuxièmes conclusions, qualifiant les temps d'astreinte de temps de travail à certaines conditions, ne constituait pas la survenance ou la révélation d'un fait au sens de l'article 910-4 du code de procédure civile, la cour d'appel aurait violé ces dispositions.

Nous allons voir que, si une évolution de jurisprudence modifiant les données du litige, survenue après les premières conclusions en appel, peut, en principe, constituer la survenance ou la révélation d'un fait justifiant la recevabilité d'une demande nouvelle, tel n'est pas le cas, en l'espèce, de l'arrêt de la CJ invoqué, qualifiant les temps d'astreinte de temps de travail sous certaines conditions.

I. Une nouvelle jurisprudence peut, en principe, constituer la survenance d'un fait au sens de l'article 910-4 du code de procédure civile, justifiant la recevabilité d'une demande nouvelle.

Rappelons que l'ancien article 910-4 du code de procédure civile, résultant du décret n°2017-891 du 6 mai 2017, (devenu l'article 915-2), disposait que :

« À peine d'irrecevabilité, relevée d'office, les parties doivent présenter, dès les conclusions mentionnées aux articles 905-2 et 908 à 910, l'ensemble de leurs

prétentions sur le fond. L'irrecevabilité peut également être invoquée par la partie contre laquelle sont formées des prétentions ultérieures.

Néanmoins, et sans préjudice de l'alinéa 2 de l'article 802, demeurent recevables, dans les limites des chefs du jugement critiqués, les prétentions destinées à répliquer aux conclusions et pièces adverses ou à faire juger les questions nées, postérieurement aux premières conclusions, de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait ».

La dernière exception au principe de concentration des demandes dans les premières conclusions d'appel posé par le premier alinéa, qui seule nous intéresse ici, reprend la formulation de l'article 564 relatif aux demandes nouvelles en cause d'appel, selon lequel : « *A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.* »

Pour être rédigés en termes similaires, il n'y a pas pour autant redondance entre les articles 564 et 910-4. D'une part, parce qu'ils ne s'appliquent pas nécessairement aux mêmes demandes : 564 s'applique aux demandes nouvelles en appel, 910-4 aux demandes tardives, même si elles ont déjà été présentées en première instance mais « oubliées » dans les premières conclusions en appel. La sanction est lourde, mais l'impératif de célérité du procès en appel, simple voie de réformation, l'exige. D'autre part, parce que le second texte vient renforcer l'exigence du premier, puisqu'il doit s'agir d'un fait survenu ou révélé postérieurement aux premières conclusions d'appel, sinon rien ne justifie qu'il n'ait pas été invoqué dans celles-ci, ce que viennent rappeler plusieurs arrêts : cf. 1^{re} civ., 16 mars 2022, n°20-20334 ou 2^e civ., 20 octobre 2022, n°21-16907, cités au rapport.

Si cette notion de *survenance ou de révélation d'un fait* rappelle nécessairement celle d'*évolution du litige*, propre à l'article 555 du code de procédure civile, -à laquelle se réfère d'ailleurs la circulaire d'application du 4 août 2017-, toutes deux constituant une exception au principe du double degré de juridiction et devant être, comme telle, pareillement interprétées strictement -contrairement à ce que soutient le moyen-, elle en est cependant distincte, cette dernière étant limitée à l'hypothèse de l'intervention forcée en appel¹, qu'elle n'autorise que dans cette seule hypothèse. Mais elle correspond à la même idée de limiter toutes les prétentions nouvelles en appel, y compris celles d'un intervenant, afin d'assurer une certaine continuité du litige, si bien qu'il est intéressant de rappeler la définition qu'en a donnée l'Assemblée plénière, dans un arrêt du 11 mars 2005, n°03-20484, Bull n°4, comme « *la révélation d'une circonstance de fait ou de droit, née du jugement ou postérieure à celui-ci, modifiant les données juridiques du procès* ».

¹ Cf. la jurisprudence rappelant que « *la notion d'évolution du litige est étrangère à la recevabilité des demandes formées en appel contre une personne qui était partie au procès devant le tribunal* », 3^e civ., 19 juin 1991, n°89-18738, et 3^e Civ., 25 janvier 1995, n°93-12.815

A cet égard, il est évident qu'un changement de la norme existante, législative ou jurisprudentielle, peut constituer cette « circonstance juridique modifiant les données juridiques du litige ». Toutefois, le premier cas est beaucoup moins susceptible de se produire que le second. En effet, le législateur, en général, prévoit des dispositions transitoires qui excluent l'application des dispositions de la loi nouvelle aux situations préexistantes, si bien que, sauf exception ², on ne voit pas qu'une question puisse « naître » de l'intervention d'une nouvelle loi, laquelle enfreindrait l'interdiction des lois rétroactives de l'article 2 du code civil (sauf, le cas échéant, pour une loi de procédure, applicable immédiatement). Il en est tout autrement des décisions jurisprudentielles qui peuvent constituer des revirements de jurisprudence et qui, - sauf quelques exceptions récentes où les effets ont été aménagés pour le futur-, sont amenées à inspirer non seulement les juges du fond appelés à statuer dans des situations similaires mais également les justiciables souhaitant, en cours de procédure, profiter de leurs effets.

C'est ce qu'a admis un arrêt ancien, 1^{re} civ., 15 janvier 1985, n°83-14058, Bull n°21, certes à propos d'une intervention forcée en application de l'article 555 -mais on vient de voir la proximité de la notion « d'évolution du litige » - : *« Une modification de jurisprudence survenue depuis la décision des premiers juges et s'appliquant à des litiges similaires constitue un élément nouveau et donc une évolution du litige, au sens de l'article 555 du nouveau code de procédure civile. Dès lors, une cour d'appel, qui a relevé une telle modification de jurisprudence, est fondée à déclarer recevable un appel en garantie formé pour la première fois en cause d'appel. »* Solution reprise par la chambre sociale par un arrêt du 10 janvier 1995, n°92-40084.

Cette position trouve un nouvel appui dans la motivation adoptée par l'Assemblée plénière, dans l'arrêt publié du 2 avril 2021, pourvoi n°19-18.814, rendu en matière d'indemnisation du préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante même pour les salariés n'ayant pas travaillé dans un établissement ouvrant droit à l'ACAATA, au sujet de la **recevabilité du moyen nouveau contraire** devant la cour de cassation contre un arrêt rendu sur renvoi après cassation :

« 7. Depuis 1971, la Cour de cassation juge qu'un moyen visant une décision par laquelle la juridiction de renvoi s'est conformée à la doctrine de l'arrêt de cassation est irrecevable, peu important que, postérieurement à l'arrêt qui a saisi la juridiction de renvoi, la Cour de cassation ait rendu, dans une autre instance, un arrêt revenant sur la solution exprimée par l'arrêt saisissant la juridiction de renvoi (Ch. mixte, 30 avril 1971, pourvoi n° 61-11.829, Bull., Ch. mixte, n° 8, p. 9 ; Ass. plén., 21 décembre 2006, pourvoi n°05-11.966, Bull. 2006, Ass. plén., n°14).

8. Cette règle prétorienne, résultant d'une interprétation a contrario de l'article L. 431-6 du code de l'organisation judiciaire, repose essentiellement sur les principes de bonne administration de la justice et de sécurité juridique en ce qu'elle fait obstacle à la remise en cause d'une décision rendue conformément à la cassation prononcée et permet de mettre un terme au litige.

² Cf. l'arrêt de l'Assemblée plénière du 24 janvier 2003, bull n° 3.

9. Cependant, la prise en considération d'un changement de norme, tel un revirement de jurisprudence, tant qu'une décision irrévocable n'a pas mis un terme au litige³, relève de l'office du juge auquel il incombe alors de réexaminer la situation à l'occasion de l'exercice d'une voie de recours. L'exigence de sécurité juridique ne consacre au demeurant pas un droit acquis à une jurisprudence figée, et un revirement de jurisprudence, dès lors qu'il donne lieu à une motivation renforcée, satisfait à l'impératif de prévisibilité de la norme.

10. Cette prise en considération de la norme nouvelle ou modifiée participe de l'effectivité de l'accès au juge et assure une égalité de traitement entre des justiciables placés dans une situation équivalente en permettant à une partie à un litige qui n'a pas été tranché par une décision irrévocable de bénéficier de ce changement.

11. Enfin, elle contribue tant à la cohérence juridique qu'à l'unité de la jurisprudence.

12. Dès lors, il y a lieu d'admettre la recevabilité d'un moyen critiquant la décision par laquelle la juridiction s'est conformée à la doctrine de l'arrêt de cassation qui l'avait saisie, lorsqu'est invoqué un changement de norme intervenu postérieurement à cet arrêt, et aussi longtemps qu'un recours est ouvert contre la décision sur renvoi. »

Si la question posée n'était pas la même, les motifs qui ont présidé à la solution peuvent être aisément transposés à notre litige.

Comme le souligne le mémoire ampliatif, il serait en effet incohérent de juger que les parties ne pourraient se prévaloir d'une jurisprudence intervenue en cours d'instance d'appel sous couvert d'obligation de concentration des prétentions, alors qu'il est de principe que les juges peuvent, quant à eux, faire une application immédiate aux parties d'une jurisprudence nouvelle. Et de citer la jurisprudence d'où est issu le point 9 ci-dessus : « La sécurité juridique, invoquée sur le fondement du droit à un procès équitable pour contester l'application immédiate d'une solution nouvelle résultant d'une évolution de la jurisprudence ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence figée. Cette évolution relève de l'office du juge dans l'application du droit » (Civ 1ère, 12 novembre 2020, n°19-16.964, Bull ; Civ 2^{ème}, 18 avril 2019, n°17-21.189 ; Soc 25 juin 2003, n°01-46.479, B).

Rien a priori donc ne s'oppose à ce qu'on transpose la solution adoptée en matière d'évolution du litige sur l'article 555 du code de procédure civile au fait nouveau des articles 910-4 -et 564- du même code.

On peut trouver dès lors que la motivation de la cour d'appel est un peu courte pour justifier l'irrecevabilité de la demande qu'elle retient. Toutefois, si l'arrêt attaqué avait motivé sa décision en posant qu'*une jurisprudence n'est pas constitutive de la survenance ou de la révélation d'un fait au sens de l'article 910-4 du code de*

³ limite constante dans la jurisprudence, reprise par le législateur, par exemple, dans l'article 37-II de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 qui a modifié l'article L.3141-5 du code du travail, dans un souci de sécurité juridique : ne pas toucher à l'autorité de la chose jugée.

procédure civile, il encourrait nécessairement la cassation demandée. Mais il a précisé « **cette** jurisprudence », si bien qu'il convient de voir si, en l'espèce, la jurisprudence de la CJUE invoquée dans les conclusions de l'appelant était bien effectivement susceptible de modifier les données du litige.

II. L'arrêt de la CJUE invoqué du 9 mars 2021, C-344/19, ne constitue pas, en l'espèce, un tel fait.

II.1. Pour rechercher quelle portée pouvait avoir sur le présent litige l'arrêt de la CJUE invoqué en demande, il faut d'abord rappeler quel était l'état de droit existant en matière d'astreinte avant son intervention.

Si la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, codifiée par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, a défini le « temps de travail » comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ ou pratiques nationales* » et par opposition la « période de repos » comme celle qui n'est pas du temps de travail ⁴, elle n'a pas donné de définition propre du temps d'astreinte ou de garde, que la CJUE a alors qualifié par rapport à ces deux notions. Ainsi, l'arrêt CJUE, 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, retient les termes, soulignés ci-dessus, de « *au travail* » au sens de « *sur le lieu de travail* », qui devient le premier critère de qualification : « *Le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires au sens de la directive 93/104. S'agissant des gardes selon le système qui veut que lesdits médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme du temps de travail* ».

De même, pendant longtemps, les périodes d'astreinte n'ont pas été juridiquement qualifiées ni définies par la loi française ni par la jurisprudence, même par opposition au temps de travail effectif, lequel était défini par l'ancien article L.212-4 du code du travail comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». La chambre sociale avait alors distingué de celui-ci les périodes d'astreinte comme « *celles pendant lesquelles le salarié, tenu de rester à son domicile ou à proximité, doit se tenir prêt à répondre à un éventuel appel de son employeur et qui ne constituent ni un travail effectif, ni une période de repos* » (Soc.4 mai 1999, bull n°187).

L'ancien article L.212-4 bis qui avait repris cette définition de l'astreinte n'a été introduit que par la loi du 19 janvier 2000, et est devenu l'article L.3121-5, dans sa

⁴ la CJUE étant amenée à préciser dans son arrêt Jaeger du 9 septembre 2003, C-151/02, qu'il s'agit là de notions autonomes ne pouvant donner lieu à interprétation par les Etats membres.

rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dans des termes identiques, hormis sa conclusion : « *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.* » Faute de prévision légale, ce sont les conventions collectives de différentes activités particulièrement sujettes aux astreintes (par exemple, celle des transports routiers, applicable aux ambulanciers) qui prévoyaient des indemnités d'astreinte.

C'est la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 qui a posé que, exception faite du temps d'intervention, véritable temps de travail effectif, le temps d'astreinte pouvait être pris en compte dans le calcul du repos quotidien et hebdomadaire, par opposition à la jurisprudence susvisée.

Enfin, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a donné à la matière sa configuration actuelle sous l'article L.3121-9 dans une sous-section d'ordre public propre aux astreintes: « *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.*

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. (...) »

Quant à la jurisprudence de la chambre, elle a posé depuis l'origine un critère de qualification que l'on retrouve constamment, directement tiré de la définition du travail effectif (article L.3121-1) : l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles (Soc., 3 juin 1998, n°96-42.455, Bull. n°292) : sous cette condition, le temps d'astreinte, de garde, de permanence, quelle que soit la dénomination qu'on lui donne, constitue intégralement du temps de travail effectif. Ainsi, si elle s'est conformée à la jurisprudence européenne en ce qui concerne le critère du lieu de travail (Soc., 8 juin 2011, n°09-70324, Bull n°153 ; 14 septembre 2016, n°14-17840), elle a introduit toutefois une nuance si le logement mis à la disposition du salarié pour effectuer sa permanence, même situé au sein de l'établissement, ne l'empêche pas de vaquer à des occupations personnelles (Soc., 17 mars 2010, n°08-43127 ; 13 octobre 2021, n°20-16048). C'est bien ce dernier critère qui est donc déterminant pour considérer que la période constitue ou non un temps de travail effectif, le lieu de l'astreinte n'étant décisif que si le salarié est tenu d'y demeurer tout le temps de sa garde (Soc., 14 septembre 2016, précité).

Avant comme après l'intervention de la loi du 8 août 2016, l'enjeu de la qualification de la période d'astreinte en temps de travail effectif, pour son intégralité et non pas seulement pour la période d'intervention, est le même : si la garde se déroule dans des conditions telles que le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, elle est du temps de travail effectif et doit donc être « rémunérée comme tel » (cf. Soc, 14 septembre 2016, n°14-17840, *in fine*), c'est-à-dire par le

salaires correspondant et les congés payés afférents, c'est ce qui ressort de toute la jurisprudence :

- de la CJUE, cf. l'arrêt précité du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, « *Le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires au sens de la directive 93/104* » ;

- comme de la chambre, qui en tire comme conséquence qu'il s'agit ou non d'un emploi à temps complet (Soc., 17 mars 2010, n°08-43127) ou que sont dues des heures supplémentaires (Soc., 14 mai 2025, pourvoi n° 24-14.319).

II.2. Au regard de ces éléments, qu'a apporté l'arrêt de la CJUE invoqué par le salarié pour justifier sa demande nouvelle tardive ?

Par l'arrêt en question rendu par la CJUE le 9 mars 2021 (*Radiotelevizija slovenija*, C-344/19), la juridiction européenne a jugé au visa de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qu'une période de garde sous régime d'astreinte, peut constituer, « dans son intégralité, du temps de travail » « *si les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.* »

Le moyen soutient qu'il s'agit-là d'un arrêt venant modifier les données du litige. Et de citer l'arrêt de la chambre qui a pris en compte cette décision européenne : Soc., 26 octobre 2022, n°21-14178, publié, selon lequel « *Prive sa décision de base légale la cour d'appel qui, alors que le salarié invoquait le court délai d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place après l'appel de l'usager, a écarté la demande en requalification d'une période d'astreinte en temps de travail effectif, sans vérifier si le salarié avait été soumis, au cours de cette période, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.* »

Commentant sa décision au rapport, la Chambre soulignait que : « *Avec le présent arrêt, la Cour de cassation prend en compte les arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne le 9 mars 2021 (CJUE, arrêt du 9 mars 2021, *Stadt Offenbach am Main* (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19 ; CJUE, arrêt du 9 mars 2021, *Radiotelevizija Slovenija* (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C344/19, et précise la méthode que doivent suivre les juges du fond pour apprécier si les périodes contestées constituent ou non du temps de travail effectif.* »

Pour autant, si la chambre dans cet arrêt a pris soin de citer l'arrêt *Radiotelevizija Slovenija* et si elle reprend désormais la formule de la CJ, elle n'a pas abandonné son critère habituel relatif à la possibilité de « vaquer à des obligations personnelles » qu'elle a cru bon de devoir rajouter à la définition donnée et reprise de la CJ pour bien montrer qu'elle ne s'éloigne pas de sa jurisprudence traditionnelle, critère qui s'accorde parfaitement avec ceux de la Cour européenne. Celle-ci n'a donc apporté que des précisions sur la méthode à adopter et sur les nombreuses circonstances de fait pouvant être prises en considération par les juges du fond, sans modifier la ligne jurisprudentielle de la chambre.

Mais au demeurant, le moyen ne prétend pas que l'arrêt en question ait changé en quoi que ce soit la définition de l'astreinte mais qu'il constitue « *une évolution évidente de jurisprudence puisque jusqu'alors, l'astreinte telle que définie par le code du travail ne pouvait donner lieu qu'à compensation, et non à rémunération en travail effectif.* »

Or ce prétendu changement de sanction qui s'attacherait depuis l'arrêt de la CJ à la qualification de travail effectif pour la période d'astreinte, à savoir qu'elle ouvrirait droit désormais au paiement d'un salaire -et donc d'heures supplémentaires- alors qu'elle ne donnait lieu jusqu'ici qu'à une réparation indemnitaire, selon le moyen - non contredit d'ailleurs par le mémoire en défense-, est parfaitement erroné.

Comme relevé précédemment, il suffit de lire les arrêts de la chambre retenant par le passé cette qualification lorsque le salarié ne pouvait vaquer à des occupations personnelles pour voir que l'enjeu du litige était précisément, depuis toujours, d'obtenir le paiement du salaire correspondant à ce travail effectif. Et dans le cas contraire, une simple indemnisation. Là encore, l'arrêt de la CJUE n'a rien apporté. On notera d'ailleurs que ce point n'était pas soutenu par le salarié dans ses conclusions d'appel, et qu'il n'est retenu aujourd'hui que pour justifier la modification de la demande, d'indemnitaire en première instance en demande salariale.

L'arrêt de la CJUE n'a donc modifié en rien les données du litige et ne pouvait justifier la demande tardive en appel.

► Je suis donc au rejet du premier moyen et, par voie de conséquence, du pourvoi dans son entier.

Notons que si la question s'était posée, on peut penser en revanche que les deux demandes relatives aux mêmes périodes d'astreinte, de nature indemnitaire et salariale, poursuivaient la même fin, si bien que la demande salariale aurait pu ne pas être considérée comme nouvelle en appel par application de l'article 466 du code de procédure civile, et partant, recevable si elle avait été formée dans les premières conclusions. Mais on l'a vu, l'irrecevabilité a été prononcée ici sur le seul fondement de l'article 910-4 du code de procédure civile, pour non-respect du principe de concentration temporelle des demandes dans les premières conclusions, si bien que la sanction, pour être sévère, n'est que la juste application de ces dispositions. Au demeurant, j'observe qu'il est peu vraisemblable que refusée sous son vocable indemnitaire en première instance en raison de l'absence de

démonstration par le salarié de contraintes importantes, elle ait eu la moindre chance de prospérer en appel sous son nouveau vocable salarial.